

Declaração sobre a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização

No quadro da Lei n.º 28/2009, de 19 de junho e do Decreto-Lei n.º 225/2008, de 20 de novembro, a Comissão de Vencimentos vem submeter à Assembleia Geral da Sociedade a seguinte declaração sobre a política de remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização.

1. Introdução

O exercício de 2020 representou o terceiro e último ano do mandato em curso dos órgãos sociais. A Comissão de Vencimentos entendeu não existirem razões para introduzir qualquer alteração à política definida no início deste mandato e que recebeu a aprovação dos senhores acionistas e que se sintetiza nos pontos seguintes.

2. Política de Remuneração dos Administradores não executivos e dos membros do Conselho Fiscal:

A remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração e dos membros do Conselho Fiscal consiste numa remuneração anual fixa (repartida em 14 vezes por ano), sem senhas de presença.

Não se introduziu qualquer alteração nas remunerações fixas em vigor que refletem um nível remuneratório adequado à responsabilidade das funções desempenhadas e promovendo o bom desempenho das mesmas.

Não está prevista qualquer forma de remuneração variável para os membros não executivos do órgão de administração e do órgão de fiscalização.

3. Política de Remuneração dos Administradores executivos

A remuneração dos Administradores Executivos, que se concretiza desde 27 de março de 2017 na remuneração do Administrador-Delegado, compreende uma componente fixa e uma componente variável.

Na definição da remuneração variável procurou-se assegurar um equilíbrio razoável entre o desincentivo à assunção excessiva de risco e o efetivo alinhamento dos interesses da gestão com os interesses dos Acionistas e da Sociedade.

A) Remuneração fixa

A componente de remuneração fixa não sofreu qualquer alteração em relação a 2018 e tem em consideração (i) o facto de a administração executiva estar concentrada numa única pessoa (administrador-delegado), (ii) que o administrador-delegado acumula as funções de presidente do conselho de administração da sociedade.

B) Remuneração Variável

A remuneração variável está associada ao desempenho do administrador-delegado. A atribuição da remuneração variável tem em conta os diferentes graus de realização face aos objetivos específicos previamente aprovados, associados a indicadores de desempenho objetivos, simples, transparentes e mensuráveis. A Comissão de Vencimentos manteve sem qualquer alteração os dois critérios definidos para este mandato, a saber: o Total Shareholder Return (TSR) das ações da Sociedade (peso de 80%) e a Eficiência operacional da Sociedade, medida pela relação entre custos recorrentes orçamentados e reais (peso de 20%).

A remuneração variável tem um valor máximo correspondente a 100% do valor da remuneração fixa anual, limite que desce para 50%, no 2º e anos seguintes do mandato, caso a TSR acumulada não seja positiva.

Assim, a remuneração variável representará um máximo de 50% da remuneração total anual.

A remuneração variável será paga em numerário, 50% no mês subsequente à data de aprovação de contas pela assembleia geral de acionistas e 50% com um diferimento de 3 anos e sujeita a verificação do desempenho positivo da Sociedade no período considerado, a realizar pela Comissão de Vencimentos, que terá em conta a sustentabilidade financeira e a conjuntura económica da Sociedade, para além de fatores excecionais e que não se encontrem sob o controlo da gestão e que possam afetar o desempenho da Sociedade.

Estes princípios e indicadores de determinação da componente variável da remuneração visam assegurar um claro alinhamento entre os interesses do administrador executivo e os interesses da Sociedade, através de uma política de incentivo e de compensação que permita a atração, a motivação e manutenção dos melhores profissionais.

4. Atribuição de ações e opções

Não existem atualmente nem se preconiza para o mandato em curso planos de atribuição de ações ou de opções de aquisição de ações em vigor na Sociedade.

5. Cessação de funções de administradores executivos

Caso o Administrador Executivo cesse as suas funções, por qualquer motivo diverso de destituição por justa causa, o pagamento dos montantes da remuneração variável determinados e que se encontrem diferidos só poderá ser efetuado no momento da cessação da relação de administração se, até essa data, existirem indícios suficientes e sustentados de que o desempenho da Sociedade será previsivelmente positivo no

período remanescente em termos tais que, com toda a probabilidade, permitiriam o pagamento da referida componente diferida.

6. Cláusula de reversão de remuneração variável (“clawback”)

A reversão por via da retenção e/ou devolução da remuneração variável cujo pagamento constitua já um direito adquirido pode ser exigida, por deliberação da Comissão de Vencimentos, se (i) venha a existir uma condenação judicial de um Administrador por atuação ilícita que determine alterações adversas na situação patrimonial da sociedade; (ii) haja incumprimento grave ou fraudulento do código de conduta ou de normativo interno com impacto significativo, ou situações que justifiquem justa causa de destituição; (iii) e/ou falsas declarações e/ou erros e omissões materialmente relevantes nas demonstrações financeiras para os quais a conduta do administrador tenha contribuído decisivamente.

7. Alinhamento dos interesses dos Administradores com o interesse da Sociedade

A remuneração variável dos Administradores executivos da Sociedade encontra-se dependente do seu desempenho, bem como da sustentabilidade e da capacidade de atingir determinados objetivos estratégicos da Sociedade.

A atual política remuneratória permite ainda um equilíbrio globalmente razoável entre as componentes fixa e variável e o diferimento de parte significativa da remuneração variável, ficando o seu pagamento condicionado à não afetação do desempenho positivo da Sociedade ao longo desse período nos termos antes descritos. Desta forma, procura-se contribuir para a maximização do desempenho a longo prazo e o desincentivo da assunção excessiva de risco.

Ainda com vista a reforçar a componente de avaliação do desempenho dos Administradores, salvo acordo ou deliberação da Comissão de Vencimentos em contrário, a Sociedade e os seus Administradores devem atuar em conformidade com os seguintes princípios:

- i) Os Administradores não devem celebrar contratos, quer com a Sociedade quer com terceiros, que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração que lhes for fixada pela Sociedade;
- ii) Em caso de destituição ou de cessação por acordo da relação de administração, quando devida comprovadamente ao seu desadequado desempenho, não será paga qualquer compensação aos administradores.

8. Acumulação de remunerações

A comissão de vencimentos autorizou, com efeitos em 2021, que o administrador-delegado, ao integrar o conselho da administração da sociedade de direito brasileiro

OI S.A. no âmbito da participação minoritária que a Sociedade naquela detém, possa acumular a remuneração dessa função com a remuneração auferida na Sociedade. A comissão de vencimentos já havia autorizado no passado (2015) a acumulação de remunerações na Sociedade com remunerações auferidas na OI S.A. Acresce que é entendimento da comissão que a assunção destas funções é importante para a adequada gestão da referida participação. A comissão teve ainda presente que a assunção destas funções, pela situação económico-financeira muito delicada em que a OI S.A se encontra, representam um risco e uma responsabilidade acrescida para o administrador-delegado. Na ponderação deste conjunto de elementos, a comissão de Vencimentos entendeu autorizar a referida acumulação.

9. Remunerações da mesa da assembleia geral

Mantiveram-se os valores aprovados em 2018 para o presidente e secretário da mesa da assembleia geral.

10. Política de remuneração do Revisor Oficial de Contas

O Revisor Oficial de Contas da Sociedade é remunerado de acordo com as práticas e condições remuneratórias normais para serviços similares, na sequência da celebração de contrato de prestação de serviços com a sociedade, mediante proposta do Conselho Fiscal.

11. Utilização de consultores

O conselho de administração facultou à comissão de vencimentos todas as condições para que pudesse livremente contratar externamente os serviços de consultoria necessários para o exercício das suas funções. Tal como no ano anterior, entendeu a comissão não haver necessidade de utilizar tais serviços mas que, caso fossem necessários, asseguraria sempre que fossem prestados com independência e que os respetivos prestadores nunca seriam contratados para a prestação de quaisquer outros serviços à própria sociedade ou a outras que com ela se encontrem em relação de domínio ou de grupo sem autorização expressa da comissão.

Lisboa, 8 de março de 2021

Pela Comissão de Vencimentos

António Gomes Mota